



**KEPUASAN KERJA  
DAN BURNOUT  
SATU KAJIAN DI FIRST SOLAR (M) SDN BHD**

**by**

**ZAMRI MOHD NOOR**

**Master Project Submitted to  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business,  
Universiti Utara Malaysia,  
in Fulfillment of the Requirement for the Degree of  
Master of Science in Occupational, Health and Safety Management**



Othman Yeop Abdullah  
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**ZAMRI BIN MOHD NOOR (806302)**

Calon untuk Ijazah Sarjana  
(Candidate for the degree of)

**MASTER OF SCIENCE**  
**(OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
(has presented his/her project paper of the following title)

**KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT : SATU KAJIAN DI FIRST SOLAR (M) SDN. BHD.**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **MR. GHAZALI BIN DIN**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan :  
(Signature)

Tarikh : **09 AUGUST 2012**  
(Date)

## **PERMISSION TO USE**

In presenting this project paper in partial fulfilment of the requirements for a postgraduate degree from Universiti Utara Malaysia, I agree that the University Library make a freely available for inspection. I further agree that permission for copying of this project paper in any manner, in whole or in part, for scholarly purpose may be granted by my supervisor(s) or, in their absence by the Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business. It is understood that any copying or publication or use of this dissertation/project paper or parts thereof for financial gain shall not be given to me and to Universiti Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from my project paper.

Request for permission to copy or make other use of materials in this dissertation/project paper, in whole or in part should be addressed to:

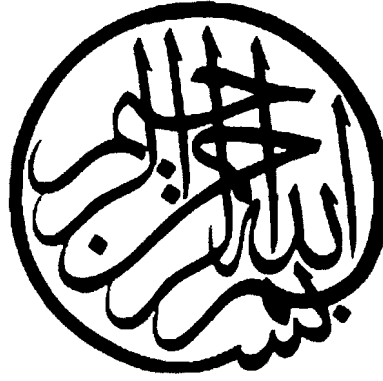
Dean of Othman Yeop Abdullah  
Graduate School of Business  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok  
Kedah Darul Aman

## ABSTRACT

This study evaluates work satisfaction level and burnout for workers in M2 First Solar (M) Sdn Bhd. The study also assessed the relationship between job satisfaction factors and burnout, and also identified important factors which influenced levels of satisfaction and monitor which job satisfaction factors that can cause the burnout. Respondent consisting of 90 shift workers in M2 First Solar (M) Sdn. Bhd. Data were processed collectively by using “Statistical Packages for Social Sciences” (SPSS ver. 20). Data were gathered by using the combination of research tools of Job Descriptive Index (JDI) and Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaires. The data were processed as a collective data and the statistical techniques used were as percentage, cross tabulation and Pearson correlation in determining the outcome for the questions built. Research showed overall workers at in terms of moderate level of job satisfaction and burnout. It was also observed that there was no significant relationship between burnout with job satisfaction among employee at M2 First Solar (M) Sdn. Bhd. Overall, inference analysis also did not show significant difference between demographic features on burnout (depersonalization, emotion barrenness and personal achievement) except from gender perspective. As a conclusion, the burnout factor and job satisfaction are very essential for every working individual especially the First Solar (M) Sdn. Bhd. workers because employees that are satisfied with the work would become more productive and will be more committed towards their work.

## ABSTRAK

Kajian ini menilai tahap kepuasan kerja dan *burnout* bagi para pekerja di M2 First Solar (M) Sdn Bhd.. Kajian ini juga menilai perhubungan di antara faktor-faktor kepuasan kerja dan *burnout* dan mengenalpasti faktor-faktor penting yang mempengaruhi tahap kepuasan dan kelesuan kerja mereka. Responden terdiri daripada 90 para pekerja shif di M2 First Solar (M) Sdn. Bhd. Data yang telah dikumpulkan telah diproses secara kolektif dengan menggunakan “Statistical Packages for Social Sciences” (SPSS ver 20). Data-data telah dikumpul melalui penggunaan borang soalselidik dan alat kajian berdasarkan *Job Descriptive Index(JDI)* dan *Maslach Burnout Inventory(MBI)*. Teknik statistik yang digunakan pula adalah secara pemeratusan, *crosstabulation*, korelasi Pearson bagi mencari jawapan kepada persoalan kajian yang dibentuk. Kajian menunjukkan pada keseluruhannya para pekerja berada pada tahap sederhana dari segi kepuasan kerja dan *burnout*. Tidak terdapat hubungan signifikan di antara *burnout* dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja M2 First Solar (M) Sdn. Bhd. Secara keseluruhan analisis inferensi perbezaan *burnout* dari segi demografi menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara ciri-ciri demografi terhadap *burnout* (depersonalisasi, ketandusan emosi dan pencapaian peribadi) kecuali dari sudut jantina.. Kesimpulan daripada kajiani ini mendapati bahawa faktor *burnout* dan kepuasan kerja amat penting kepada setiap individu yang berkerja, kerana pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya akan terus-terusan menjadi lebih produktif dan lebih komited terhadap pekerjaannya.



### PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih. Segala pujian atas limpah dan kurnia Pencipta semesta ini, Tuhan sekalian alam atas nikmat yang telah diberikan. Selawat dan Salam atas junjungan besar penyelamat umat akhir zaman, Nabi Muhammad S.A.W.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat Encik Ghazali Din yang saya hormati, penyelia projek sarjana saya ini yang tidak jemu-jemu mencurahkan ilmu, pengalaman dan tunjuk ajar beliau sepanjang tempoh penulisan saya ini. Sesungguhnya apa yang diperolehi amat besar nilainya yang tidak akan saya lupakan.

Buat isteri tercinta, Ruzidah Awang. Terima kasih atas sokongan, dorongan, bantuan dan pengorbanan yang diberikan sepanjang tempoh menyiapkan tugas ini. Tiada kata-kata untuk menggambarkan tanda terima kasih, segala jasa dan pengorbananmu selama ini tidak mampu untuk membalasnya, sekalipun dengan selembah intan permata.

Untuk anakanda-anakandaku yang dikasihi, Fatimah Mardhiyyah binti Zamri, Fatimah Mawaddah binti Zamri, Fatimah Muniifah binti Zamri dan Abbas Musawi bin Zamri. Kalianlah permata hati yang sentiasa bersinar dan menerangi hidup ini. Semoga Allah SWT mengurniakan rezeki dan kebahagiaan hidup kita di Dunia dan Akhirat.

Akhir sekali terima kasih kepada responden-responden yang terlibat dalam kajian saya ini dan juga semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak. Hanya Allah SWT sahaja yang mampu membalas segala jasa baik yang kalian berikan.

Sekian, terima kasih.

## ISI KANDUNGAN

Kandungan	Mukasurat
Permission to use	i
Abstract	ii
Abstrak	iii
Penghargaan	iv
Isi Kandungan	v-xiii

### BAB 1 PENGENALAN

1.1	Latarbelakang Kajian	1-3
1.2	Maklumat Syarikat	4-5
1.3	Pernyataan Masalah	5-7
1.4	Persoalan Kajian	7
1.5	Objektif Kajian	7-8
1.6	Skop Kajian	8
1.7	Definisi terma-terma utama	
1.7.1	<i>Burnout</i>	9-11
1.7.2	Kepuasan Kerja	12-14
1.8	Susunan Kertas Projek	14

### BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	15
2.2	Teori berkaitan Kepuasan Kerja	15

2.2.1	Teori Dua Faktor Herzberg	15-17
2.3	Kajian Literatur berkenaan Kepuasan Kerja	17-22
2.4	Kajian Literatur berkenaan faktor penentu Kepuasan Kerja	23
2.4.1	Pekerjaan	23-25
2.4.2	Gaji	25-26
2.4.3	Pangkat	27-28
2.4.4	Penyelia dan Penyeliaan	28-30
2.4.5	Rakan Sekerja	30-31
2.5	Kajian Literatur berkenaan <i>Burnout</i>	32-43
2.6	Kajian Literatur Perbezaan <i>Burnout</i> Dengan Faktor Demografi	43
2.6.1	Jantina	43-45
2.6.2	Status Perkahwinan	45
2.6.3	Tahap Pendidikan	45-46
2.6.4	Pengalaman Kerja	46-47
2.7	Kesimpulan	47

### **BAB 3 METODOLOGI**

3.1	Pengenalan	48
3.2	Kerangka Kajian	48
3.3	Rekabentuk Kajian	50
3.4	Populasi & Persampelan Kajian	50-51
3.5	Tempat Kajian	51
3.6	Ujian Rintis	51-54
3.7	Subjek Kajian	54-55
3.8	Instrumentasi	55



3.8.1	Bahagian A – Demografi	55
3.8.2	Bahagian B- Job Descriptive Index	55-58
3.8.3	Bahagian C- Maslach Burnout Inventory ( MBI )	58-60
3.9	Hipotesis Kajian	60-61
<b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN</b>		
4.1	Pengenalan	62
4.2	Demografi Responden	62-65
4.3	Deskriptif Item <i>Burnout</i>	65-68
4.4	Deskriptif item kepuasan kerja	68-74
4.5	Analisis tahap kepuasan kerja	74-76
4.6	Analisis Inferensi – Perbezaan	76
4.6.1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap <i>burnout</i> dari segi jantina	76-77
4.6.2	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap <i>burnout</i> dari pengalaman kerja	77-78
4.6.3	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap <i>burnout</i> dari status perkahwinan	78-79
4.6.4	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap <i>burnout</i> dari segi tahap pendidikan	79-80
4.7	Analisis Hipotesis	80
4.7.1	Hipotesis hubungan antara <i>burnout</i> dengan faktor kepuasan kerja iaitu pekerjaan itu sekarang	80-81
4.7.2	Hipotesis hubungan antara <i>burnout</i> dengan faktor kepuasan kerja iaitu gaji sekarang	81-82
4.7.3	Hipotesis hubungan antara <i>burnout</i> dengan faktor	

	kepuasan kerja iaitu kenaikan pangkat	82-83
4.7.4	Hipotesis hubungan antara <i>burnout</i> dengan faktor kepuasan kerja iaitu penyelia dan penyeliaan	83
4.7.5	Hipotesis hubungan antara <i>burnout</i> dengan faktor kepuasan kerja iaitu rakan sekerja	83-84
4.8	Rumusan Keseluruhan	84-85
4.9	Penutup	85

## **BAB 5 PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

5.1	Pengenalan	86
5.2	Rumusan Kajian	86
5.2.1	Rumusan Tahap <i>Burnout</i>	87
5.2.2	Rumusan Tahap Kepuasan Kerja	87
5.2.3	Rumusan Perbezaan Tahap <i>Burnout</i> dengan Ciri-ciri Demografi	87
5.2.4	Rumusan Hubungan <i>Burnout</i> dengan Kepuasan Kerja	87
5.3	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Deskriptif Subjek	87
5.4	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Tahap <i>Burnout</i>	88
5.5	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Tahap Kepuasan Kerja	88-89
5.6	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Inferensi Perbezaan <i>Burnout</i> dari segi demografi	89

5.6.1	Perbezaan <i>burnout</i> dari segi jantina	89-90
5.6.2	Perbezaan <i>burnout</i> dari segi pengalaman	90
5.6.3	Perbezaan <i>burnout</i> dari segi status perkahwinan	90
5.6.4	Perbezaan <i>burnout</i> dari segi tahap akademik	90-91
5.7	Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Inferensi	
	Hubungan <i>Burnout</i> dengan Tahap Kepuasan Kerja	91
5.7.1	Hubungan <i>burnout</i> dengan pekerjaan sekarang	91-92
5.7.2	Hubungan <i>burnout</i> dengan gaji	92
5.7.3	Hubungan <i>burnout</i> dengan peluang kenaikan pangkat	92-93
5.7.4	Hubungan <i>burnout</i> dengan penyelia dan penyeliaan	93
5.7.5	Hubungan <i>burnout</i> dengan rakan sekerja	93-94
5.8	Limitasi Kajian	94-95
5.9	Cadangan Kajian	95
5.8.1	Cadangan Kepada Pihak Pengurusan	95-96
5.8.2	Cadangan Untuk Kajian Masa Hadapan	96
5.9	Penutup	96--97
	BIBLIOGRAFI	98-110
	LAMPIRAN	

## SENARAI JADUAL

No	TAJUK	MUKASURAT
3.1	Populasi pekerja	51
3.2	Julat nilai Alpha Cronbach dan tahap kebolehpercayaan	53
3.3	Julat nilai Alpha Cronbach untuk kajian rintis	53
3.4	Julat nilai Alpha Cronbach bagi semua pemboleh ubah yang diperolehi	53
3.5	Pecahan-pecahan item positif dan negative mengikut dimensi	57
3.6	Markah untuk item positif	57
3.7	Markah untuk item negatif	58
3.8	Tahap Kepuasan kerja berdasarkan min tiga skor	58
3.9	Jumlah item bagi setiap Sub Skala <i>Burnout</i> (MBI)	60
4.1	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jantina	62
4.2	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut taraf Perkahwinan	63
4.3	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut bangsa	63
4.4	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut umur	64
4.5	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jawatan	64
4.6	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut pengalaman kerja	65
4.7	Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut Kelulusan	65
4.8	Jadual Intensiti <i>Burnout</i>	66
4.9	Maklumbalas responden terhadap setiap item ketandusan emosi	66

4.10	Maklumbalas responden terhadap setiap item Depersonalisasi	67
4.11	Maklumbalas responden terhadap setiap item Pencapaian Peribadi	68
4.12	Maklumbalas responden terhadap setiap item kepuasan terhadap kerja	69
4.13	Maklumbalas responden terhadap setiap item kepuasan terhadap gaji sekarang	70
4.14	Maklumbalas responden terhadap setiap item kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat	71
4.15	Maklumbalas responden terhadap setiap item kepuasan terhadap penyelia dan penyeliaan	72
4.16	Maklumbalas responden terhadap setiap item kepuasan terhadap rakansekerja	73
4.17	Analisis tahap kepuasan terhadap setiap faktor kepuasan kerja	75
4.18	Analisis tahap <i>burnout</i> bagi dimensi ketandusan emosi, depersonalisasi, pencapaian dan tahap <i>burnout</i> keseluruhan	75
4.19	Analisis Ujian-T perbandingan <i>burnout</i> dari segi jantina	76
4.20	Analisis skor min dan anova sehala perbandingan <i>burnout</i> dari segi pengalaman kerja	77
4.21	Analisis Ujian-T perbandingan <i>burnout</i> dari segi status Perkahwinan	78
4.22	Analisis skor min dan anova sehala perbandingan <i>burnout</i> dari segi tahap pendidikan tertinggi	79
4.23	Analisis hubungan antara <i>burnout</i> dengan pekerjaan	81
4.24	Analisis hubungan antara <i>burnout</i> dengan gaji	81

4.25	Analisis hubungan antara <i>burnout</i> dengan kenaikan pangkat	82
4.26	Analisis hubungan antara <i>burnout</i> dengan penyelia dan Penyeliaan	83
4.27	Analisis hubungan antara <i>burnout</i> dengan rakan sekerja	84
4.28	Analisis hubungan Keseluruhan	84

**SENARAI RAJAH**

No	TAJUK	MUKASURAT
3.1	Kerangka Kajian	49

## BAB 1

### Pengenalan

#### 1.1 Latarbelakang kajian

Sepanjang hidup, manusia menghabiskan sejumlah masa yang agak signifikan dalam urusan kerja seharian. Pekerjaan merupakan suatu perkara yang amat penting dalam membentuk identiti dan jati diri insan tersebut. Oleh yang demikian adalah sesuatu yang tidak mengejutkan sekiranya pekerjaan yang berpotensi untuk berada pada keadaan yang lebih baik menjadi sesuatu di sebaliknya. Walau bagaimanapun, majikan dan penyelia yang perihatin dan mampu memberi sokongan berterusan mungkin menjadi pengurang atau pelerai terhadap kesan negatif atau bebanan terhadap pekerjaan.

Fenomena *burnout* yang dialami oleh para pekerja dalam sesebuah organisasi bukan satu perkara yang baru dalam alam pekerjaan. Ia seringkali dikaitkan dengan pelbagai perkhidmatan profesional. Justeru, masalah *burnout* yang dihadapi oleh seseorang pekerja telah mendapat perhatian oleh ahli-ahli psikologi, dengan berbagai hasil kajian berkenaan kesan negatif yang timbul akibat *burnout* yang menyebabkan komitmen pekerja terjejas dan natijah kerugian yang meluas kepada sesebuah organisasi Maslach, Jackson & Leiter (1996).

Konsep *burnout* telah mula diperkenalkan sejak pertengahan 1970an oleh Freudenberg (1974). Seterusnya diperkembangkan oleh Maslach. Menurut Maslach (1982) *burnout* adalah satu sindrom keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian peribadi. *Burnout* dikatakan berlaku apabila pekerja mengalami tekanan



The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## BIBLIOGRAFI

- Abd Fatah Abd Malek and Kotlik J.W. (1986 ). “Job Satisfaction Of Vocational  
Agriculturer Teachers in the Southeastern United States” The Jurnal Of the  
American Association Of Teacher Educators In Agriculture. 27 (1): 33-38
- Abd Main Salimon ( 1989 ). “ Perkaitan Kepuasan Kerja dan Pencapaian  
Mendelegasi Tugas Dengan Faktor-Faktor Personal dan Pentadbiran di  
kalangan Pengetua Sekolah Menengah “ Jurnal Pendidikan UKM . 13 ( 14 ) :  
51-57
- Abu Ajip ( 1994 ). “Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru-  
Guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan  
Ketukangan di Kawasan Negeri Sembilan Darul Khusus” Universiti  
Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.
- Albanese, R. and Fleet, D.D.V., (1983). *Organizational Behavior: A Managerial  
Viewpoint*, Chicago: The Dryden Press
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (Ed. ke-5). New York: Collier MacMillan  
Publishing Company.
- Ariffin Hj. Zainal (1985). *Pekerja dan pekerjaan: Pendekatan Psikologi Personel*,  
Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Arenawati Sehat Omar ( 2002 ). “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Negeri Johor.” Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana

Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (1996). Introduction to research. New York: Harcourt Brace College Publishers

Bahren Osman (1997). “Kepuasan Kerja Ketua Panitia Satu Perbandingan Antara Sekolah-Sekolah Terbaik Setiap Daerah di Negeri Johor dan Hubungannya Dengan Prestasi Akademik Pelajar” Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak

Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.

Bannett Roger, (1991). Organizational Behaviour: *The A4 & E Handbook Series*. London: Pittman Publishing.

Blakely, G.L ( 1993 ). “The Effects of Performance Rating Discrepancies on Supervisors and Subordinates, Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol.53, pp. 57-80.

Brooke, P.P. and D.W. Russell, (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitments”. *Journal of Applied Psychology*. 73(2): 139-145.

Burisch, M. (2006). The Burnout- Syndrome: A Theory of inner Exhaustion].  
Heidelberg: Springer Medizin Verlag

Cherniss, C. ( 1980 ). *Staff Burnout : Job Stress in The Human Services* : Sage Sage  
Publications, Inc.

Cranny C J, Smith P C and Stone E F (1992) Job satisfaction: How people feel  
about their jobs and how it affects their performance. Lexington Books: New  
York

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2007). The job  
Demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86,  
499-512.

Dyer, S. & Quine, L. (1998). Predictors of job satisfaction and burnout among the  
direct care staff of a community learning disability service. *Journal of  
Applied Research in Intellectual Disabilities*, 11(4), 320-332

Fleishman, E., & Harris, E. (1962). Patterns of leadership behavior related to  
employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*. 15, 43-56.

Freudenberger H. J. (1974). Staff burnout. *Journal Social*, 30, 159-65.

Ghazali Othman ( 1979 ). “An Invertigation of Job Satisfaction of Malaysia School  
Teachers.” University of California : Ph. D. Dissertation.

Greenberg, J., ( 1988). "Equity and Workplace Status: A Field Experiment". *Journal of Applied Psychology*. 73(4): 606-613.

Greenglass, E., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of community & Applied Social Psychology*, 11, 211-215

Halbesleben, J. R. B. & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859-879

Hamzah Said ( 1994 ). "Kepuasan Kerja Guru dan Pensyarah Sains Pertanian di Sekolah Menengah dan Institusi Pertanian di Semenanjung Malaysia."

Herzberg, F, Mausner, B and Synderman, B ( 1959 ). "The Motivation to Work." New York : John Wiley and Son Inc.

Kahn, R.L. (1972). 'The meaning of work : interpretation and proposals for measurement' In : Campbell, A. and Converse, P. E. (Eds) *The Meaning of Social Change*. New York : Russell Sage Foundation. 159-203.

Kalleberg, A.L. (1977). Work Values and job rewards: A theory of job satisfaction, *American Sociological Review*, 42, 124-143.

Kassim Abd. Samat ( 1990 ). "Hubungan di antara Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja

dan Kecenderungan untuk Berhenti Kerja di kalangan Guru-guru KBSM.”

Universiti Kebangsaan Malaysia : Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan.

Klenke-Hamel, K., & Mathieu, J. (1990). Role strains, tension, and job satisfaction influences on employees' propensity to leave: A multi-sample replication and extension. *Human Relations*, 43(8), 791-807

Kyriachou. C. and J. Sutcliffe ( 1987 ). “Teacher Stress dan Satisfaction.”*Educational Research*. 21 (2) : 89-96

Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. and Christensen, K.B. (2005), “The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout”, *Work & Stress*, Vol. 19, pp. 192-207

Lammers, L.E. (1975). *An Empirical Study of the Validity of the Job Descriptive Index for the Measurement of Accountants Job satisfaction And Prediction of Turnover*. Ph. D Dissertation, University of Wisconsin-Madison.

Lawler, E.E. dan L.M. Porter (1967). “The Effect of Performance on Job Satisfaction”. In D.W. Organ (ed.). *The Applied Psychology of Work Behavior*. Homewood, Boston: Irwin, 95- 105.

Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach

(1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369-398.

Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M.V. Dunnette(ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand MC Nally,

Luthans Fred dan Thomas Linda, T. (1989). The Relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study - A research note. *Personnel Review*, 18(1), 23-26.

Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill

Marian, M. Drugas, M., Roseanu, G (2005). *Perspective psihologice asupra sănătății și bolii*. Oradea: Editura Universității din Oradea

Marian, M.I. (2004). *Introducere în psihologia clinică*. Oradea: Editura Universității din Oradea

Martin, J. K. and Miller, G.A. (1986). Job satisfaction and absenteeism : Organizational, individual, and job related correlates . *Work and Occupations*. 13(1), 33-46

Martin, T.N. (1981). "A Path Analytic Model of human Capital and Organizational Job Characteristics on Female Job Satisfaction". *Human Relations*. 34( 11): 975-988

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout.  
In S. T. Fiske, D. L.

Maslach, C. Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass

Maslow, A. H. (1954). "Motivation and Personality." New York: Harper & Brothers

McNeely, R. L.(1983). Organizational patterns and work satisfaction in a comprehensive human service agency: an empirical test, University of California Cooperative Extension Berkeley, CA, 36, 57-71

Milbume, G., Jr., dan Francis, G.J. (1981). All about job satisfaction. *Supervisory Management* 26( 8), 35-43



Misener, Terry R.; Haddock, K. Sue; Gleaton, James U.; Abu Ajamieh, Abdul Rahman,(1996) *Toward an International Measure Of Job Satisfaction*.  
*Lippincott-Raven Publishers*

Md. Zabid Abdul Rashid, Juradah Abu Bakar dan Rahim Abdullah (1990). “*Job Satisfaction and Motivation Among Bank Managers* “. Staff Paper (4). Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Pertanian Malaysia

Mohd Shah Lassim, Abd Patah Abd Malek, Zakaria Kasa dan Abd Main Salimon (1990 ). “Kepuasan Bekerja Guru-guru Mata Pelajaran Elektif di Sekolah Sekolah Menengah di Negeri Selangor.” Kajian Ilmiah yang tidak diterbitkan. Serdang : Universiti Putra Malaysia

Mohamood Nazar Mohamed (1990). *Penghantar PsikoEogi. Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkahlaku Manusia*. Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 480.

Mueller CW & McCloskey JC (1990) Nurses' Job Satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research* 39, 113-117.

Mullins Laurie, J. (1993). *Management and Organizational Behaviour*. London: Pittman Publishing

Naseem Bibi Kamaldin ( 2005 ). “Hubungan ‘*Burnout*’ dan Kepuasan Kerja : Tinjauan di kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Daerah Johor Bahru.”  
Universiti Teknologi Malaysia : Kajian Sarjana Pendidikan

Nazlinda Ismail ( 2005 ). “Hubungan ‘*Burnout*’ dan Kepuasan Kerja : Tinjauan di kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Daerah Johor Bahru.” Universiti Teknologi Malaysia : Kajian Sarjana Pendidikan

Nor Azizah Mohd Salleh ( 1988 ). “Job Satisfaction and Professional Needs of College-Trained Teachers in Selangor, Malaysia and Its Implication for Continuing Education.” Michigan State University : ph. D. Dissertation

O’Rielly, Chatman & Caldwell (1991). "People and organizational culture: A profil comparison approach to assessing person-organization fit". *Academy of Management Journal*, 34, pp. 487-516

Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43–61

Penn, m, romano. J. & Foat, D. (1988 ). ‘ The Relationship between Job Satisfaction and *Burnout* : A Study of Human Services Professionals.” *Administration in Mental Health*. 153 3) : 157-165

Porter, L.W., & Steers, R.M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Robbins, S.P., (1993). *Organizational Behavior*. Prentice Hall International, Inc. San Diego State University

Saadah Wok ( 2003 ). “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* dalam Organisasi : Satu Perbandingan.” Kajian Ilmiah : Universiti Islam Malaysia

Pinder, C.C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL:Scott, Foresman, and Company

Schachter & C. Zahn-Waxer (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 53, 397-422

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220

Schaufeli, W. B. & Enzman, D. (1998). *The burnout companion to study & practice*. London: Taylor & Francis

Schultz, D.P. dan Schultz, SE. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6 th Edition)*. New York: Macmillan Publishing Company

Sekaran, U. (2009), *Research Methods For Business*, 5<sup>th</sup> ed. John Wiley

Smith, D.C., Kendall, L.M., dan Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, Rand Menally

Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. I. ( 1995 ). "The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement." Chicago, Illinois : Tand Mc Nally and Company.

Smither, R.D. (1988). *The Psychology of Work and Human Performance*, New York: Harper and Row Publishers

Spaniol, L., & Caputo, J. (1979). *Professional burnout: A personal survival kit*. Lexington, Mass: Human Services Associates

Stoner, J & Wankel, C ( 1985 ). "Management"n( 3rd Edition ) Englewood Cliff, Prentice Hall.

Syed Mohamed Shafeq Syed Mansor ( 1997 ). "Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Burnout* : Tinjauan di kalangan Guru-guru di Daerah Johor Bahru." Universiti Kebangsaan Malaysia : Projek Sarjana

Sylvia, R. D. & T. Hutchinson ( 1985 ). "What Make Mr. Johnson Teach? A Study of Teacher Motivation." *Human Relations*. 38 (9). 841-856.

Syptak, J. M., Marsland, D. W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: Putting theor into practice. *American Academy of Family Physicians*. Retrieved July 12th, 2012, from <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>

Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2005). Are the causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 238 – 255

Turban. D, Ngo HY, Chung ML& Siu YL (1998) Human resource practices and firm performance of multinational corporations: influences of country origin. The International Journal of Human Resource Management. 9(4): 632-652

Van Zelst, R. H. (1952). Validation of a sociometric regrouping procedure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 299-301

Vroom Victor H. ( 1964). *Wurk and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Weaver, C. N. (1980). “Job Satisfaction in the United States in the 1970s”. *Journal of Applied Psychology*. 65(3): 364-367

Whitehead J. T. ( 1986 ). “Job *Burnout* and Job Satisfaction among Probation Managers.” *Journal of Crimical Justice*, 14 : 25-35.

Wilson, D.C, Rosenfeld, R.H. (1996). *Managing Organizations*. McGraw-Hill, London.

Zaidatul Akmaliah Lope Pihie dan Sharifah Md Noor ( 1988 ). “ Kajian untuk  
Mengenalpasti Faktor-faktor Berhubung dengan Kepuasan Kerja Guru-guru  
Perdagangan dan Keusahawanan.” Universiti Putra Malaysia : Kajian Ilmiah  
yang tidak diterbitkan